

www.kef.or.kr

2024

e경제 · 경영정책

리포트

Korea Enterprises Federation
Weekly Newsletter

< contents >

- ▶ 경총, 「장시간 근로자 비중 현황 및 추이 국제비교」 보고서 발표 (2.13)
- ▶ 고용노동부, 「남녀고용평등 유공자 및 우수기업 포상」 신청 접수 (~2.23)

◆ 경총, 「장시간 근로자 비중 현황 및 추이 국제비교」 발표 (2.13)

(임금·HR정책팀 02-3270-7360)

* 보도자료는 경총플라자(www.kefplaza.com)에 게시

- 한국경영자총협회(회장 손경식, 이하 경총)가 2월 13일 발표한 「장시간 근로자 비중 현황 및 추이 국제비교」에 따르면, 우리 임금근로자 중 장시간 근로자 비중은 과거보다 크게 줄어 이제 OECD 평균과 비슷한 것으로 나타남. 특히 주당 60시간 이상 일하는 임금근로자 비중은 우리나라가 오히려 OECD 평균보다 낮은 것으로 분석됨.

※ 경총은 우리나라가 더 이상 과도한 장시간 근로 국가가 아니라는 실근로시간 통계 국제비교 분석 자료를 작년 2회에 걸쳐 발표한 바 있으며, 금번 보고서는 임금근로자 중 장시간 근로자 비중 통계를 국제비교 분석하여 우리나라가 장시간 근로 국가가 아니라는 근거를 다시 한번 확인

- ① (우리 장시간 근로자 비중 현황) 2022년 주당 50시간 이상 일하는 임금근로자는 <기준 1*>(실근로시간) 253만 명, <기준2>(평소 소정근로시간) 224만 명으로 각각 전체 임금근로자의 12.0%, 10.3% 수준

* OECD는 각 국가별로 평소 근로시간 기준 주당 50시간 이상, 주당 60시간 이상 일하는 임금근로자 비중을 발표하고 있으나, 한국 통계는 제시되어 있지 않음. 이에 경총은 활용가능한 통계 중 OECD 기준과 최대한 부합하는 통계청 통계로 한국의 임금근로자 중 장시간 근로자 비중을 추정

- 보고서의 분석 기준으로는 ① 'OECD가 취업자 통계에서 대안으로 활용하고 있는 실근로시간(기준1)과 ② 'OECD 공식 기준과 개념이 유사한 평소 소정근로시간(기준2)을 선정

⇒ 동 보고서의 분석 기준에 대한 보다 구체적인 설명은 경총 홈페이지에 게시된 「장시간 근로자 비중 현황 및 추이 국제비교」 보고서 1p 참조

- 주당 60시간 이상 임금근로자는 <기준1> 67만 명, <기준2> 58만 명으로 각각 전체 임금근로자의 3.2%, 2.7% 수준

② **(장시간 근로자 비중 국제비교)** 2022년 우리 임금근로자 중 주당 50시간 이상 근로자 비중은 OECD 공표 평균(10.2%)과 비교해 <기준2>는 0.1%p 차이로 거의 비슷했으며, <기준1>은 1.8%p 높았음.

- 주당 60시간 이상 비중은 우리나라(기준1 3.2%, 기준2 2.7%)가 모두 OECD 평균(3.8%)보다 낮은 것으로 나타남.

③ **(장시간 근로자 비중 추이 국제비교)** 2002년에는 우리 임금근로자 중 장시간 근로자 비중이 OECD 평균보다 월등히 높았으나, 이후 우리 장시간 근로자 비중이 가파르게 감소(1/4~1/7 수준으로)하여 이제는 OECD 평균과 비슷해진 것으로 분석됨.

- 2002년* 우리나라 50시간 이상 임금근로자 비중은 47.9%(기준1), 42.6%(기준2)로 무려 절반에 가까운 근로자가 50시간 이상 일했던 것으로 분석됨. 그러나 2002~2022년 OECD 평균이 2.1%p 감소하는 동안 우리나라가 15배 이상 크게 감소(<기준1> 35.9%p, <기준2> 32.3%p)하여 2022년의 50시간 이상 임금근로자 비중은 2002년의 1/4 수준에 불과한 것으로 나타남.

* OECD가 회원국의 장시간 근로자 비중 평균을 공표하고 있는 기간

- 2002년 우리나라 60시간 이상 임금근로자 비중은 22.1%(기준1), 20.0%(기준2)로 약 20% 가량의 임금근로자가 60시간 이상 일했던 것으로 분석됨. 그러나 2002~2022년 OECD 평균이 2.0%p 감소하는 동안 우리나라가 8배 이상 크게 감소(<기준1> 18.9%p, <기준2> 17.3%p)하여 2022년의 60시간 이상 임금근로자 비중은 2002년의 1/7 수준에 불과한 것으로 나타남.

◆ 고용노동부, 「남녀고용평등 유공자 및 우수기업 포상」 신청 접수 (~2.23)

○ 고용노동부는 가족친화적인 문화를 확산하여 남녀고용평등에 기여한 개인과 기업을 대상으로 「2024년 남녀고용평등 유공자 및 우수기업 포상」 신청 접수(~2.23)

- (대상) 개인(사용자, 근로자 등) 및 단체(사업장 등)
- (포상내용) 훈장, 포장, 대통령표창, 국무총리표창, 고용노동부장관표창
- (참고사항) 포상과 관련된 자세한 내용은 고용노동부 홈페이지(뉴스·소식-공지사항 -2024년도 남녀고용평등 유공자 및 우수기업 포상 신청 안내) 참조

문의 : 경제분석팀(02-3270-7376)

< contents >

- ▶ KDI, 「2024년 경제전망(수정)」 발표 (2.14)
- ▶ 기획재정부, 「신성장 주요 프로젝트 추진계획」 발표 (2.14)
- ▶ 기획재정부, 「2023회계연도 총세입·총세출(일반·특별회계) 마감 결과」 발표 (2.8)

◆ KDI, 「2024년 경제전망(수정)」 발표 (2.14)

○ KDI는 우리 경제가 소비와 투자의 증가세가 둔화되는 반면 수출 증가세는 확대되면서 2024년 2.2%* 성장할 것으로 전망

* 2023년 11월 전망치(2.2%)와 동일

- **(소비)** 2024년 민간소비는 상품소비를 중심으로 증가세가 둔화된 점을 반영하여 기존 전망(1.8%)보다 소폭 낮은 1.7% 증가할 것으로 전망
- **(투자)** 2024년 설비투자는 기존 전망과 유사하게 2.3% 증가할 것으로 예상되나, 건설 투자(△1.4%)는 부동산경기 하락을 반영하여 기존 전망(△1.0%)보다 감소폭이 확대될 것으로 예상
- **(수출)** 2024년 총수출은 반도체경기 반등과 세계 경제성장률 상향 조정을 반영하여 기존 전망(3.8%)보다 높은 4.7% 증가할 전망(물량 기준)

※ 상품수지 내 수출 금액 기준으로 2024년 수출은 전년대비 6.5% 증가할 전망

○ 소비자물가는 내수 증가세 둔화를 반영하여 기존 전망(2.6%)보다 소폭 낮은 2.5%로 전망

※ 근원물가(식료품 및 에너지 제외) 상승률도 기존 전망(2.4%)보다 낮은 2.3%로 예상

○ 경상수지는 내수 증가세가 둔화되는 반면 수출 회복세는 확대됨에 따라 기존 전망(430억 달러 내외)을 상회하는 560억달러 내외의 흑자로 전망

- 2024년 취업자 수 증가폭은 내수 증가세 둔화에도 불구하고 30대 여성과 고령층의 노동공급 확대를 반영하여 기존 전망(21만명)과 유사한 22만명으로 예상

※ 실업률은 기존 전망과 동일한 3.0%로 전망

◆ 기획재정부, 「신성장 주요 프로젝트 추진계획」 발표 (2.14)

- 기획재정부는 2월 14일 비상경제장관회의를 주재하여 「신성장 주요 프로젝트 추진계획」을 통해 “新성장 4.0 전략”을 발표
- 新성장 4.0 전략은 ①미래 기술 선제 확보로 신성장동력 확충, ②디지털 기술혁신을 일상 속 변화로 연결, ③신산업 전략을 통해 전략분야 초격차·신격차 창출을 도전과제로 제시하고 있으며 15대 프로젝트를 포함.

[참고] 신성장 4.0 전략

구 분	3대 분야 15대 프로젝트		
	(新기술) 미래 분야 개척	(新일상) Digital Everywhere	(新시장) 경쟁을 넘어 초격차 확보
도전과제	미래 기술 선제 확보로 신성장동력 확충	디지털 기술혁신을 일상 속 변화로 연결	신산업 전략을 통해 전략분야 초격차·신격차 창출
프로젝트	<ul style="list-style-type: none"> 미래형모빌리티 독자적 우주탐사 양자 기술 미래의료 핵심기술 에너지 신기술 	<ul style="list-style-type: none"> 내 삶 속의 디지털 차세대 물류 탄소중립도시 스마트 농어업 스마트 그리드 	<ul style="list-style-type: none"> 전략산업 No.1 달성 바이오 혁신 K-컬처 융합 관광 한국의 디즈니 육성 빅딜 수주 릴레이
인프라 정비			
① R&D 체계 개편 ② 인재 양성 ③ 글로벌 협력 ④ 금융 지원 ⑤ 규제 혁신			

자료 : 기획재정부 「신성장 주요 프로젝트 추진계획」(24. 2. 14)

◆ 기획재정부, 「2023회계연도 총세입·총세출(일반·특별회계) 마감 결과」 발표 (2.8)

- 기획재정부와 감사원이 2023회계연도의 총세입부와 총세출부를 마감한 결과, 총세입은 497.0조원, 총세출은 490.4조원으로 집계.
- **(총세입)** 2023년 총세입은 497.0조원으로 예산대비 37.0조원 감소(2022년 총세입 573.9조원 대비 77.0조원 감소)
 - 2023년 국세수입 실적은 344.1조원으로 예산대비 56.4조원 감소(2022년 국세수입 395.9조원 대비 51.9조원 감소)

※ 국세수입 344.1조원 중 법인세 수입은 80.4조원(국세수입에서 차지하는 비중은 23.4%), 상속증여세 수입은 14.6조원(4.2%), 근로소득세 수입은 59.1조원(17.2%)

〈 2023년 회계연도 총세입 마감 현황(조원) 〉

	예산	결산	증감
총세입	534.0	497.0	△37.0
국세수입	400.5	344.1	△56.4
세외수입	133.5	152.9	19.4

주 : 예산은 추경 기준

- **(총세출)** 2023년 총세출은 490.4조원으로 전년대비 69.3조원 감소(2023년 예산현액* 540.0조원 대비 90.8% 집행)

* 예산현액(540.0조원) = 예산액(534.0조원)+전년도 이월액(3.9조원)+초과지출승인액 등

문의 : 노사협력팀(02-3270-7417)

< contents >

- ▶ 정부는 사회적 대화에서 근로시간 제도 개편 관련 우선 논의 희망
- ▶ 양 노총은 총선 대응 논의 본격화
- ▶ 고용부는 지역·업종 단위의 원·하청 상생 확산 방안 모색
- ▶ 산업현장에서는 성과 보상과 관련한 노사갈등 대두
- ▶ 민주노총 산하 한국유통테크노노조 노동조합이 회사 청산에 반대하며 고용승계를 요구함에 따라 노사갈등 고조
- ▶ 임금교섭 타결현황

◆ 정부는 사회적 대화에서 근로시간 제도 개편 관련 우선 논의 희망

- 이성희 고용부 차관은 지난 2. 7 출입 기자단과의 간담회에서 사회적 대화 추진 방향 등에 대해 언급
 - ※ 경사노위는 사회적 대화 논의 의제로 ① 일·생활 균형을 위한 의식·관행·제도 개선, ② 인구 구조 변화에 대응한 고용노동 시스템 구축, ③ 지속가능성을 위한 미래세대 일자리 창출 등 확정
- 이성희 차관은 사회적 대화의 우선 논의 과제로 근로시간 제도 개편을 꼽으며 근로시간의 유연성 확보와 근로자 건강권의 조화를 추진하겠다고 발언
- 또한, 이성희 차관은 노동계가 근로시간 개편에 대해 일부 우려를 표명하고 있으나 노사정이 사회적 대화를 거쳐 합리적 방안을 도출한다면 근로시간 개편 관련 수용성도 높아질 것이라고 강조
- 한편, 근로시간 제도 개편 관련 논의는 경사노위 본위원회 의결을 통해 설치된 의제별 위원회인 「일·생활 균형위원회」에서 진행될 예정

[참고] 경사노위 특별 위원회 및 의제별 위원회 관련

구분	논의 의제
<특별 위원회> 지속가능한 일자리와 미래세대를 위한 특별위원회	■ 산업전환, 불공정 격차 해소, 유연안정성 및 노동 시장 활력 제고, 대화와 타협의 노사관계
<의제별 위원회> 일·생활 균형위원회	■ 장시간 근로 해소를 위한 근로시간 단축 및 유연 성, 건강권 보호, 일하는 방식 개선 등
<의제별 위원회> 인구구조 변화 대응 계속고용위원회	■ 정년연장 방안에 따른 임금체계 개편, 중고령층 노 동시장 참여 확대방안, 청년·고령자 상생 고용방 안, 중고령자 전직·재취업 지원 확충방안

- 당초 정부는 사회적 대화를 거쳐 올해 상반기 근로시간 제도 개편 방안을 마련한다는 계획이었으나, 총선 상황 등이 사회적 대화 논의 속도 및 노사정 합의 도출의 변수로 작용할 전망

※ 정부는 지난 1. 4 「2024년 경제정책방향」을 통해 올해 상반기 근로시간 제도 개편 보완방안을 마련하겠다는 계획 발표

◆ 양 노총은 총선 대응 논의 본격화

- 한국노총은 지난 2. 7 국민의힘, 더불어민주당 등 7개 정당에 주요 정책 요구사항 관련 공개질의를 전달한데 이어 총선방침 결정을 위한 내부 논의 지속

※ 한국노총은 주요 정책 요구사항으로 ▲주 4일제 도입, ▲정년연장, ▲노조법 제2조·3조 개정 재추진 등을 결정

- 한국노총은 2. 22까지 공개 질의와 관련한 각 정당의 답변을 수렴하고, 외부 전문가로 구성된 정치자문위원회를 통해 정당별 평가 등을 진행한다는 방침
- 또한, 한국노총과 진보시민단체들이 참여하고 있는 ‘2024 총선시민네트워크’는 향후 노동부문 부적격 후보자 및 낙선대상자 명단을 발표할 예정

- 한국노총은 3월 중 「임시대의원대회」를 개최하고 총선방침을 결정할 것으로 예상되나 총선방침 결정을 둘러싼 내부 이견이 이어질 것으로 전망

- 한국노총 일각에서는 사회적 대화 진행 등 노정관계를 감안해 중도적 입장을 유지하거나, 산별·연맹과 지역본부에 후보자 지지 결정을 위임해야 한다는 입장

- 반면, 친(親)노동계 공약 강화와 총선을 통한 정권 심판을 위해 야당에 대한 총연맹 차원의 지지 결정이 필요하다는 입장도 상존
- 한편, 민주노총은 총선방침을 확정하고 지역본부를 중심으로 진보정당 후보에 대한 지지 선언 등을 진행하고 있으나, 진보정당에 대한 지지 방침을 놓고 내부 이견 지속
 - ※ 민주노총은 지난해 9월 「임시대의원대회」에서 민주노총이 지지하는 진보정당과의 ▲정책연대, ▲후보 단일화, ▲공동 선거운동 진행 등 총선방침 확정
 - ※ 민주노총 울산지역본부는 진보당, 노동당 등 진보정당 소속 총선 출마자 5명을 지지 후보로 확정
- 민주노총 일부 조직은 지난 2. 5 개최된 민주노총 「정기대의원대회」에서 더불어민주당과의 총선 연대를 시도하는 진보정당에 대한 지지를 철회해야 한다는 의견 제기
- 또한, 민주노총 제주지역본부는 2. 13 성명을 통해 민주노총이 거대 양당과의 위성정당이 아닌 독자적 진보 정치세력을 지지해야 한다는 입장 발표

◆ 고용부는 지역·업종 단위의 원·하청 상생 확산 방안 모색

- 고용부는 2. 14 한화에어로스페이스, 한국항공우주산업, 협력업체 및 경상남도와의 함께 ‘항공우주제조업 상생협력 확산을 위한 공동선언식’ 개최
 - ※ 고용부는 지난해 ① 조선업, ② 석유화학, ③ 자동차 산업에 이어 항공우주제조업의 원·하청간 상생 모델 구축
- 항공우주제조업은 주요 기업과 협력업체가 경상남도에 집중(업종 전체 매출액 75%)됨에 따라 대기업과 협력사, 전문가, 중앙정부에 더해 경상남도가 참여하는 최초의 ‘지역 단위 상생모델’로 운영될 예정

[참고] 항공우주제조업 상생협력 확산을 위한 공동선언

구분	주요 내용
원청사	① 협력사 근로자의 근로조건 개선 ② 협력사의 숙련인력 확보 ③ 협력사의 기술경쟁력 제고 ④ 공정거래 관계 등 안정적인 경영환경 조성
협력업체	① 자사 근로자의 근로조건 향상 및 역량 강화 ② 연구개발·생산성 향상 노력

정부 지자체	<ul style="list-style-type: none"> ■ 원청과 협력사의 자발적인 노력에 상응하여 제반 사항을 적극 지원 - ① 2·3차 협력사 복지 지원, ② 공동 안전 컨설팅 지원 등
-------------------	---

- 한편, 이정식 고용부 장관은 선언식에서 노동시장 이중구조 개선 관련 사회적 대화를 활성화하겠다는 입장 표명
 - 경사노위가 지난 2. 6 사회적 대화와 관련해 특별 위원회 및 의제별 위원회를 설치함에 따라 전문가 중심으로 논의되었던 내용들이 특별 위원회 등에서 사회적 대화 의제로 다뤄질 가능성 상존

◆ 산업현장에서는 성과 보상과 관련한 노사갈등 대두

- 산업현장에서는 대기업 노조를 중심으로 성과급 지급 관련 요구 증가
 - ※ 삼성전자, LG에너지솔루션, 한화솔루션 등에서 성과급과 관련한 노사갈등 발생
 - 대기업 노조들은 ▲과거 고(高)실적 시기와 유사한 수준의 성과급 지급, ▲유사업종 경쟁 기업 이상의 성과급 지급, ▲그룹 내 타 계열사와 비교한 성과급 지급 등을 요구
- 공정한 성과 보상과 관련한 논란은 올해 임단협 뿐만 아니라 노조 조직 확대 등에도 영향을 미칠 것으로 전망
 - 노동계는 올해 임단협에서 성과급 제도 개편 등을 요구할 것으로 보이며, 성과 보상에 대한 근로자들의 불만을 매개로 노조 조직 확대를 시도할 것으로 전망

◆ 민주노총 산하 한국옵티칼하이테크 노동조합이 회사 청산에 반대하며 고용승계를 요구함에 따라 노사갈등 고조

- 한국옵티칼하이테크의 청산을 둘러싼 노사갈등이 지속되고 있는 가운데 민주노총은 2. 14 기자회견을 개최하고 공장 철거 중단 및 회사 관계사로의 고용승계 요구
 - ※ 한국옵티칼하이테크는 일본 닛토덴코 그룹의 자회사로 LCD 편광 필름 등을 생산
 - ※ 한국옵티칼하이테크는 지난 2022년 공장 화재로 생산동 내부 및 설비가 전소됨에 따라 법인 청산 의결
- 민주노총 금속노조 산하 한국옵티칼하이테크 지회는 공장 앞 차량 주차 및 집회 진행 등으로 철거 공사를 방해하고 있으며, 조합원 2명은 1. 8부터 고공농성 지속

○ 한편, 한국유타칼하이테크 청산인은 법원이 지난 1. 12 노조의 철거공사 방해금지 가처분 신청을 인용함에 따라 2. 16 공장 철거를 진행한다는 계획이나 민주노총은 이에 반대하며 연대투쟁 돌입 예고

- 재판부는 노조의 토지 점거로 인해 원상회복 절차가 지연되는 등 청산 업무 수행에 지장을 받고 있으므로, 조합원들의 행위는 적법한 노조 활동으로 보기 어렵다고 판단

◆ 임금교섭 타결현황

고용노동부 발표, 임금결정현황조사 결과	
<p>※ 협약임금 인상률*은 고용부가 100인 이상 사업체 10,232개를 대상으로 집계, 2023년도 1~11월 임금결정현황 제출 사업체는 5,487개(53.6%)</p> <p>* 노사 협약으로 정한 사전적 임금(정액급여, 고정상여금 기준) 인상률</p> <p>※ 2023년 1~11월 누계 협약임금 인상률 (임금총액 기준, 잠정치)</p> <p>- (전체) 4.5%, 전년동기 5.0% 대비 0.5%p 하락</p> <p>- (규모별) 100~299인 4.7% (전년동기 5.1%), 300인 이상 4.5% (전년동기 4.9%)</p> <p>* 1,000인 이상 4.4% (전년동기 4.9%)</p>	

〈 개별기업 임금교섭 타결현황 〉

(2023. 2. 14 현재)

번호	업 체 명	업종	일시	상급단체	내 용
10	하나은행	서비스	1.19	한국노총	▶ ('23년) 임단협 타결 · 임금 2.0% 인상 · 이익연동 특별성과급(기본급의 280%) 지급 등
9	우리은행	서비스	1.10	한국노총	▶ ('23년) 임단협 타결 · 임금 2.0% 인상 · 사기진작 명목 일시금 200만원 지급 · 개인연금 지원 금액 상향 조정(10만원→20만원) · 본인 결혼 축하금 150만원 지급 등
8	KB국민은행	서비스	1.5	한국노총	▶ ('23년) 임단협 타결 · 임금 2.0% 인상 · 성과급 230% 지급 등
7	BC카드	서비스	12.12	민주노총	▶ ('23년) 임단협 타결 · 임금 1.72% 인상(자동상승분 포함 시 약 3.7%) · 연봉 80% 수준의 특별 사기 진작금 및 임단협 조기타결 축하금 지급 등
6	CJ제일제당	제조	11.23	한국노총	▶ ('23년) 임단협 타결 · 1년 차 신입사원 임금 7.1% 인상. 2년 차 이상 직원은 고과 등급별 임금 인상률 소폭 인상 등

5	포스코	제조	11.13	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('23년) 임단협 타결 · 기본급 10만원 인상 · 주식 400만원 지급 · 일시금 250만원 지급 · 지역상품권 50만원 지급 · 격주 4일 근무제도 도입 등
4	고려아연	제조	11.2	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('23년) 임단협 타결 · 기본급 11만 8,000원 인상(승급분 제외) · 타결 일시금 290만원 지급 등
3	한국타이어	제조	10.31	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('23년) 임단협 타결 · 기본급 4.0% 인상(정기 호봉승급분 포함) · 안전생산 장려금 200만원 지급 · 복지가드 60만원 지급 등
2	기아	제조	10.23	민주노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('23년) 임단협 타결 · 기본급 11만 1,000원 인상(호봉승급분 포함) · 경영성과금 300%+800만원 지급 · 생산판매목표 달성 격려금 100% 지급 · 특별 격려금 250만원 지급 · 재래시장 상품권 25만원 지급 · 무분규 타결 무상주 34주 지급 등
1	KT	서비스	10.13	한국노총	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ('23년) 임단협 타결 · 직원 1인당 평균 연 235만 5,000원 인상(기본급 154만원, 평균 3% 수준) · 격려금 500만원 지급 · 업무용 단말기 구입비 100만원 지급 · 총량자율근무제 기준 근로시간 단위를 '기존 주 40시간, 1주 단위 선택'에서 '월(4주) 160시간, 월 단위 선택'으로 변경 등

문의 : 노사관계법제팀(02-3270-7321)

○ 판례동향

◆ 사무직노조가 회사와 개별 교섭한 관행이 없음에도 사무직노조를 별도의 교섭단위로 분리 결정한 것이 정당한지 여부(긍정) ; 서울행정법원 2023. 12. 7. 선고 2023구합51304 판결

생산직과 사무직은 직군별로 담당 업무 및 근무장소가 명확히 구분되는 등 핵심적인 근로조건에 있어 현격한 차이가 존재하고, 별도의 인사관리제도를 적용하여 고용 형태의 차이가 있는바, 교섭창구를 단일화하도록 강제하는 것이 오히려 교섭비용을 증가시킬 수 있으므로 회사와 사무직노조가 개별 교섭한 관행이 없음에도 사무직노조를 별도의 교섭단위로 분리 결정한 것은 정당하다.

사실관계

○ A사는 각종 타이어 및 고무제품 제조·판매업 등을 영위하는 회사로, A사 소속 근로자들로 구성된 노조들이 존재함.

	B노조	C노조	D노조	E현장관리자노조
구분	사무직 노조 (교섭단위 분리 신청)	교섭대표노조 (제1노조)	제2노조	제3노조
	기업단위	산업별	기업단위	기업단위
조합원 수	약 227명	약 3,477명	약 110명	약 100명
상급단체 가입여부	X	민주노총 총연맹	X	X
설립연도	2021년	2001년 (지회- 1973년)	2011년	2022년

○ B노조는 지방노동위원회에 A사의 교섭단위에서 사무직을 그 밖의 직종과 별도의 교섭단위로 분리하여 달라는 신청을 하였는바, 지방노동위원회는 교섭단위 분리 결정을 함.

- 사무직과 생산직은 근로조건과 고용형태에 현격한 차이가 존재하여 교섭창구 단일화를 통해서는 양 직군 사이의 근로조건 격차 해소에 한계가 있음.
- 교대노조 또한 사무직 교섭단위 분리 결정이 필요하다고 의견을 제시하는 등 사무직을 별도의 교섭단위로 분리할 필요성이 인정된다고 판단함.

	<p>○ A사는 ① 사무직과 생산직 근로자 사이에는 근로조건과 고용형태의 본질적 차이가 현저하지 않아 사무직을 별도의 교섭단위로 분리할 예외적 필요성이 없고, ② 사무직만을 별도의 교섭단위로 분리하여 교섭이 이루어진 관행도 존재하지 않으며, ③ 교대노조는 사무직의 이해관계를 충분히 반영할 수 있고 반영해 왔다고 주장함.</p> <p>○ A사는 중앙노동위원회에 재심을 신청하였으나, 중앙노동위원회는 초심과 같은 취지로 A사의 재심 신청을 기각함.</p>
<p>판결요지</p>	<p>■ 관련 법리</p> <p style="text-align: center;">대법원 2018. 9. 13. 선고 2015두39361 판결 등 참조</p> <ul style="list-style-type: none"> • 노동조합 및 노동관계조정법(이하 '노동조합법'이라 한다)은 제29조의2에서 하나의 사업 또는 사업장에서 조직형태에 관계없이 근로자가 설립하거나 가입한 노동조합이 2개 이상인 경우 교섭대표노동조합을 정하여 교섭을 요구하도록 하는 교섭창구 단일화 절차를 규정하고, 제29조의3 제1항에서 "제29조의2에 따라 교섭대표노동조합을 결정하여야 하는 단위(이하 '교섭단위'라 한다)는 하나의 사업 또는 사업장으로 한다."고 규정하면서, 같은 조 제2항에서 "제1항에도 불구하고 하나의 사업 또는 사업장에서 현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭 관행 등을 고려하여 교섭단위를 분리할 필요가 있다고 인정되는 경우에 노동위원회는 노동관계 당사자의 양쪽 또는 어느 한쪽의 신청을 받아 교섭단위를 분리하는 결정을 할 수 있다."고 규정하고 있다. • 이러한 노동조합법 규정의 내용과 형식, 교섭창구 단일화를 원칙으로 하면서도 일정한 경우 교섭단위의 분리를 인정하고 있는 노동조합법의 입법 취지 등을 고려하면, 노동조합법 제29조의3 제2항에서 규정한 '교섭단위를 분리할 필요가 있다고 인정되는 경우'란 하나의 사업 또는 사업장에서 별도로 분리된 교섭단위에 의하여 단체교섭을 진행하는 것을 정당화할 만한 현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭 관행 등의 사정이 있고, 이로 인하여 교섭대표노동조합을 통하여 교섭창구를 단일화하는 것이 오히려 근로조건의 통일적 형성을 통해 안정적인 교섭체계를 구축하고자 하는 교섭창구 단일화 제도의 취지에도 부합하지 않는 결과를 발생시킬 수 있는 예외적인 경우를 의미한다 <p>■ 판결 요지</p> <p>○ 근로조건의 차이가 있는지 여부 (적극)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 생산직과 사무직은 직군별로 담당 업무 및 근무장소가 명확히 구분되고, 근무형태와 직위·직급체계, 임금의 구조와 지급 체계뿐만 아니라, 연차휴가 보상방식, 복리후생 등 핵심적인 근로조건에 있어 현격한 차이가 존재하고, 그 차이는 일반적인 직군 분화에 따른 업무의 고유한 특성에서 비롯한 정도를 넘어서 본질적 기초를 달리함. - (A사의 근로관계 규율 연혁) <ul style="list-style-type: none"> ① (근로관계 규율 규정) A사의 근로관계를 규율하는 규정으로는 전 사원에게 적용되는 취업규칙, 사무직에게만 적용되는 일반직 취업규칙, 생산직 근로자들로만 구성된 교섭대표노조가 체결해 온 단체협약이 존재함. ② (사무직에게만 적용되는 별도의 규정 존재) 생산직의 근로조건은 '취업규칙'보다는 노사 간 단체교섭에 따라 주기적으로 개정되는 '단체

협약'에 의하여 규율되어 온 상황에서, A사가 사무직에만 적용되는 별도의 '일반직 취업규칙'을 제정한 것은 사무직의 근로조건 등을 생산직과는 명확히 구분하려고 한 것으로 보임.

- 직군별 근로조건의 비교

구분	생산직	사무직
담당 업무	제조, 설비, 안전환경 업무 등	인사, 연구기획, 영업, 마케팅 업무 등
근무장소	P·Q·R의 3개 사업장 (생산공장)	A사의 전체 사업장에 배치 (V·W의 2개 사업장에는 사무직 근로자들만 배치)
직급체계	사원-(현장관리자)-반장-주임-기감-기장	· 사원-대리-과장-책임 · 연구원-전임연구원-선임연구원-책임연구원
승진체계	공정파트별로 승진을 결정하여 승격시키는 방식	인사평가 및 승격심사제도
임금체계	호봉제	연봉제(포괄임금제)
임금피크제	해당 없음	시행(일반직 취업규칙 적용)
연차유급휴가 미사용수당	해당 없음	시행
근무형태	4조3교대제	주5일, 주40시간제

○ 고용형태의 차이가 있는지 여부 (적극)

- 생산직과 사무직은 직군별로 인력관리의 주체 및 방식, 기본적인 채용 조건 및 세부 절차, 수습기간의 운용, 정년의 기산 등 **상당 수준의 인사노무관리제도가 상이하고, 직군 간 인사 교류의 가능성이 매우 희박**한 점까지 보태어 보면, 별도의 교섭단위를 분리할 필요성을 판단함에 있어 **사무직과 생산직 사이에 유의미한 고용형태의 차이가 존재함**.

① **(인력관리방식의 차이)** 사무직은 경영기획본부의 HR팀이 인력을 관리하는 반면, 생산직은 생산기술본부의 생산관리팀이 주 단위 공정별 인원을 파악한 후 고용안정 노사공동발전위원회에서 생산직의 필요 인원 및 현원 관리나 신규채용, 직무 부적격자 전환배치 등을 결정함.

② **(직군 간 인사 교류 가능성)** A사는 각 직무의 특수성을 고려하여 직종 또는 직렬을 구분하여 채용하고 있고, 생산직이 별정직(사무직군에 해당)으로 전환된 사례는 전체 생산직 인원의 0.5% 내외에 불과하므로, 사실상 사무직과 생산직 사이의 인사교류나 혼재 근무, 직무의 통합·교환은 불가능한 것으로 보임.

③ **(수습기간 운용방식)** 사무직은 '3개월간 수습기간을 거쳐 근무평가 결과에 따라 정규직으로 전환'하는 것으로 보이는 반면 생산직은 '총 3개월의 직업훈련생 교육과정을 진행하되, 직업훈련 수료 후 평가결과 성적우수자에 한하여 정규직으로 채용'하는 등 수습기간의 운용방식에 현저한 차이가 있음.

④ (정년 규정의 차등 적용) 사무직의 정년은 만 60세 생월 말일인 반면, 생산직의 정년은 '만 60세 연말', 즉 만 60세가 되는 날과 상관없이 그해 12월 말일로 달리 적용되고 있는바, A사가 생산직에 대하여서만 정년 규정을 유리하게 변경해 온 결과 직군 간 현저한 차등이 존재함.

○ 교섭 관행이 있었는지 여부 (소극)

- 이 사건 재심결정일까지 B노조와 A사 사이에 별도로 교섭이 이루어진 관행이 형성되었다고 평가하기는 어려우나, 이는 특히 사무직으로만 구성된 B노조가 2021. 4. 2. 신설되어 별도의 교섭 관행이 형성될 시간적인 여유가 없었던 점에 기인한 것으로 보이는바, 별도의 교섭 관행이 형성되지 않았다는 사정만으로 교섭단위 분리의 필요성을 부정할 수는 없음.

○ 교섭창구 단일화 절차를 유지하는 것보다 교섭단위 분리의 이익이 더 큰 지 여부 (적극)

① (직종 간 조합원이 혼재될 가능성이 있는지) 노동조합별로 소속 직종이 명확히 구분되어 있는바, A사의 직종·직렬별 근로조건이나 고용형태 등을 고려할 때 생산직과 사무직 사이의 인사교류나 각 노동조합 사이에 직종 간 조합원이 혼재될 가능성도 거의 없어 보임.

② (다른 노조가 사무직노조의 이해관계를 충실하게 대변하리라고 기대할 수 있는지) 생산직으로만 구성된 다른 노조는 사무직에 대한 이해도가 낮아 단체교섭 과정에서 사무직의 입장을 적극적으로 대변하는 데 한계가 있고, 실제로 B노조는 생산직인 근로자위원이 노사협의회에서 사용자위원과 사무직 의제에 대해 협의하는 것이 어려움을 호소하면서 노사협의회에 사무직을 위원으로 참여시키는 방안을 제안하기도 하였으나 받아들여지지 않은 사정을 고려하면, 생산직으로만 구성된 다른 노동조합이 일반직의 이해관계를 충실히 대변하리라고 기대하기는 어려움.

③ (교섭창구 단일화 강제로 인한 교섭비용 증가와 갈등 유발 가능성) 생산직과 사무직은 직종의 특성상 근로조건과 고용형태 등에 현격한 차이가 있으므로 단체교섭 시 의제나 우선순위 등이 첨예하게 대립하는 등 이해관계가 충돌할 가능성이 높고, 생산직 근로자위원으로만 구성된 노사협의회는 B노조의 사무직 참여 요구를 여러 차례 거부한 점, 교섭대표노조는 사무직의 근로조건에 관한 단체교섭만 진행하였을 뿐 사무직의 근로조건에 관한 단체교섭은 진행하지 아니한 것으로 보이고, A사도 B노조가 요구한 사무직 의제에 대하여 별다른 관심을 기울이지 않은 것으로 보이는 점 등을 고려하면, 교섭창구 단일화를 강제하는 것이 오히려 노동조합들 사이의 갈등을 유발하여 교섭비용을 증가시키고 안정적인 노사관계의 형성을 저해할 우려가 있어 보임.

④ (교섭 효율성 저하나 교섭비용 증가 문제가 있는지) 생산직과 사무직은 인사교류가 사실상 불가능하므로 별도의 교섭단위로 분리하더라도 노무관

	<p>리상의 어려움이나 상이한 근로조건 적용에 따른 불합리성 등의 문제가 발생할 가능성은 작고, 교섭 효율성의 저하나 교섭비용의 증가는 상대적으로 크지 않을 것으로 보임.</p>
<p>시사점</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 금번 판결은 A사가 2018년부터는 교섭창구 단일화 절차를 거쳐 교섭대표노조와 교섭하는 등 사무직노조와 교섭한 관행이 없음에도 생산직과 사무직의 근무 형태와 임금체계의 차이 등 핵심적인 근로조건과 고용형태의 현격한 차이가 있음에 주목하여 사무직을 생산직과 별도의 교섭단위로 분리할 필요성이 인정된다고 판시함. ○ 금번 판결은 양측의 조합원이 섞일 가능성이 없어 노무관리상의 어려움이 작고, 생산직 노조는 사무직을 대변하는 데 한계가 있으며, 양측의 의사나 우선순위 등 이해관계가 충돌할 가능성이 높다는 점을 근거로 사무직을 별도의 교섭 단위로 분리해 달성하려는 이익이 교섭창구 단일화를 유지해 달성할 이익보다 더 크다고 판시하였음. ○ 금번 판결은 대기업 사무직 노조로는 최초로 분리교섭권을 인정받은 판례로 향후 사무직 노조의 교섭단위 분리 요구가 높아질 것으로 보이는바, 직군별로 인사관리규정의 차이가 있는지, 임금체계 구성항목의 차이, 채용 시 고용 형태와 채용 조건의 차이 및 직군별 인사 교류가 가능한지, 회사와 개별 교섭한 관행이 있었는지 여부 등을 면밀히 검토할 필요가 있음.

초 / 청 / 합 / 니 / 다

시대의 변화를 이끄는 미래의 리더들을 위하여



장 윤 금

숙명경영전문대학원은 새로 백 년을 준비하는 자세로 숙명 노사정 고위지도자 과정을 제안합니다. 기업, 정부, 공공기관, 국회, 언론과 노동조합 등 미래의 노동 관련 분야에서 활약할 고위지도자 양성을 통해 다시 한번 시대 변화를 이끌어가겠습니다. 숙명을 사랑하는 여러분을 초대합니다.

◆ 숙명여자대학교 총장



권 순 원

숙명경영전문대학원은 최고의 교수진과 교과목으로 인사·노동 분야의 고위지도자를 육성하고자 합니다. 인사노동 정책과 경영의 최신트렌드를 공유하고 노동시장 변화 대응 전략을 만들어 가겠습니다.

◆ 경영전문대학원 원장

추 / 천 / 합 / 니 / 다



이 기 권

숙명경영전문대학원의 노사정 고위지도자 과정은 관련 분야의 지식과 실무 역량을 배양할 수 있는 최적의 프로그램으로 꼭 필요한 시점에 개설되었습니다. 공직 생활 내내 이러한 프로그램의 필요성을 절감해왔기에 만시지탄이 있습니다. 최고의 역량이 모여 최고의 전문가로 발전하는 장이 되기를 기원합니다.

◆ 고용노동부 전 장관



이 정 애

숙명경영전문대학원 졸업생으로서 새롭게 시작하는 숙명 노사정 고위지도자 과정에 기대가 큼니다. 우리 기업은 채용, 교육, 보상 및 노사관계 관리 등 다양한 문제에 대한 해결 능력을 필요로 합니다. 사회의 당면 과제들이 숙명 노사정 고위지도자 과정에서 연구·학습되기를 기대합니다.

◆ LG생활건강 CEO

숙명 노사정 고위지도자 과정

SALP SookMyung
Advanced Leadership Program

프로그램 안내

교육 기간	2024년 4월 - 2025년 2월 강의실 학습(연 10회) & 현장학습(해외 1회)
교육 시간	수요일 18:00 - 21:00 (자세한 일정은 홈페이지 참조)
교육 장소	숙명여대 디지털 휴머니티 센터
수강료	1인당 연 300만 원(해외 현장학습 비용 별도)
특전	숙명여대 총장 명의 수료증 부여, SBS 동문회 회원, 1+1 Rolling Back 프로그램, 각종 세미나, 정책포럼 참여
후원/파트너십	LG U+, 중앙노동위원회, 공인노무사회

모집 안내

모집 정원	30명 내외
지원 자격	기업 최고경영자 및 임원, 고위공무원, 판검사, 국회의원, 변호사, 공인노무사 등 전문직 종사자, 노조지도자 외 그외 위와 동등한 자격을 갖춘 인사
제출 서류	입학지원서 1부
전형 방법	서류전형
접수 기간	2024. 3. 1(금) - 3. 31(일)
접수 방법	이메일 제출 mba@sookmyung.ac.kr
문의처	서울시 용산구 청파로 47길 100 숙명여자대학교 백주년기념관 511호, 경영전문대학원 교학팀 (평일 9:00 - 17:30 / 점심시간 12:00 - 13:00 제외)

SBS | SOOKMYUNG
BUSINESS SCHOOL

TEL 02-2077-7400
02-710-9073
E-MAIL mba@sookmyung.ac.kr
WEBSITE mba.sookmyung.ac.kr

2024 숙명 노사정 고위지도자 과정

SALP 2024 SookMyung Advanced Leadership Program

SBS | SOOKMYUNG
BUSINESS SCHOOL

인사·노동의 미래 SALP에 있습니다!

SALP 특징 1

경영노동 현장과 미래전략의 최신 솔루션

- ◆ AI 디지털 혁신, 기후변화, 인구위기 등 미래 통찰력과 대응전략 탐색
- ◆ 데이터 기반 HR Analytics, 노동경영 관련 최신 동향 분석, 현장 중심 노동개혁과 실행 솔루션 제시

SALP 특징 2

품격과 전문성을 갖춘 최고지도자의 산실

- ◆ 국제정세, 한국정치, 경제경영, 인사노동 등 전략적 경영에 필요한 전문성과 문제해결 역량 학습
- ◆ 문화예술에 대한 이해, 갈등조정과 소통의 리더십을 갖춘 지도자 양성

SALP 특징 3

경제적 비용으로 최고의 교류협력관계 형성

- ◆ 노사정 등 다양한 분야의 지도자와 정보가 만나는 플랫폼
- ◆ 최고 수준의 프로그램을 가장 경제적인 비용 투자로 향유

차별화된 인사·노동 교육 프로그램을 바탕으로 노동시장 변화를 이끌어 갈 미래 인재를 모집합니다.
숙명 MBA SALP는 최신 정책과 사례 연구를 중심으로 디지털 사회에 특화된 커리큘럼을 제공합니다.

커리큘럼1

환경 변화와 경영의 에센스

AI와 노동의 미래
4차 산업혁명 시대의 인재경영

국제정세와 한국경제
산업전환과 구조조정

인구위기와 대응전략
해외의 노동경영 혁신 현장 학습

커리큘럼2

노동정책과 경영전략 핵심 이슈

고용노동정책 2024
노동개혁과 사회적 대화

노동위원회와 대안적 분쟁조정
노동관련 입법과 판례의 시사점

한국형 노동 4.0과 고용전략
데이터로 본 한국 경제와 정책과제

커리큘럼3

사람중심 리더십과 CEO의 품격

성공하는 CEO의 조건
한국 정치와 노동

중국어시기행
오페라의 세계
서양미술사 산책

숙명 MBA SALP 교수진은 각 분야 최고의 전문가로 구성되어 있습니다!

숙명 경영전문대학원 교수진

권 순 원	인사·조직	이 욱 래	노동법	정 동 일	데이터분석
유 규 창	인사·노사	강 인 수	국제경제학	권 영 옥	빅데이터
김 주 일	인사·노사	박 윤 수	노동경제학	박 종 성	회계학
권 혜 원	인사·노사	박 우 랍	응용경제학	오 명 전	회계학
이 철 수	노동법	설 원 식	경영전략		
임 무 송	노동법·노동정책	여 인 권	통계학		
박 지 순	노동법	오 중 산	데이터분석		

공공부문과 민간부문 최고지도자

강석훈	KDB산업은행 회장	양정무	한국종합예술학교 교수
강원택	서울대학교 정치학과 교수	이기권	전 고용노동부 장관(현 김앤장 고문)
김문수	경제사회노동위원회 위원장	이재갑	전 고용노동부 장관 (현 수원대학교 고용서비스대학원장)
김성곤	한국방송통신대 중어중문학과 교수	이정식	고용노동부 장관
김영미	저출산고령사회위원회 부위원장	이형일	통계청 청장
김지형	전 대법관(현 법무법인 지평 대표)	한예진	전 국립오페라단 예술감독 (현 더한아트엔터테인먼트 대표)
김태기	중앙노동위원회 위원장		